

Реалізація запропонованої концепції сприяла б ефективній роботі по розробці, формуванню, моніторингу зваженої політики зайнятості в країні, диференціації її заходів щодо окремих територій, надала б широкі можливості кожній людині, особистості розкрити свій трудовий потенціал, здібності та сприяла б вільному застосуванню своєї праці. Все це сприяло б поліпшенню політики соціального захисту населення на фоні інтернаціоналізації та глобалізації світового ринку праці.

### Література

1. *Пройман Р., Голубчик О., Шинкав Н.* Міжнародна привабливість

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman

- «Законодавство України» сайту Верховної Ради © 1996—2007. — 31 с.
3. *Лібанова Е., Палій О.* Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики. — К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. — 491 с.
4. *Бараник З. П.* Статистичне оцінювання функціонування ринку праці в регіонах України // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Т. 1. Ч. I. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 30—43.
5. *Єсінова Н. І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2004. — 432 с.
6. *Лібанова Е., Палій О.* Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики. — К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. — 491 с.
7. *Бараник З. П.* Статистика праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 246 с.
8. *Бараник З. П.* Статистика ринку праці: Навч. посіб. / З. П. Бараник. — К.: КНЕУ, 2005. — 167 с.

Стаття надійшла до редакції 16.06.2010 р.

УДК 331.53

**О. В. Кир'янова**, канд. екон. наук, ст. викл.,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## ІНТЕГРАЦІЯ СИСТЕМИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВИПУСКНИКІВ У СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

**АНОТАЦІЯ.** У статті визначено систему сприяння зайнятості випускників як невід'ємний елемент соціального капіталу вищого навчального закладу, розглянуто основні переваги соціального капіталу освітньої установи як ресурсу допомоги молодим фахівцям у входженні в ринок праці.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Соціальний капітал, соціальні зв'язки, соціальна довіра, соціальні відносини, вищий навчальний заклад, система сприяння вищим навчальним закладам зайнятості випускників.

**АНОТАЦИЯ.** В статье система содействия занятости выпускников определена как неотъемлемый элемент социального капитала высшего учебного заведения, рассмотрены основные преимущества социального капитала образовательного учреждения как ресурса помощи молодым специалистам при вхождении в рынок труда.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Социальный капитал, социальные связи, социальное доверие, социальные взаимоотношения, высшее учебное заведение, система содействия высшим учебным заведениям занятости выпускников.

**ABSTRACT.** In the article the system of university employment assistance to graduating students is considered as the inalienable element of the university social capital, basic advantages of the university social capital are considered as the resource of help young specialists with including in a labour-market.

**KEY WORDS:** Social capital, social connections, social trust, social relations, university, social relations.

У більшості розвинутих країн ключовою для соціально-економічного розвитку суспільства стає концепція соціального капіталу. Дослідження таких відомих науковців, як П. Бурд'є, Р. Патнем, Ф. Фукуяма, Дж. Коулмен засвідчують, що соціальний капітал є вагомим ресурсом пом'якшення соціально-економічних викликів. Саме держави з високим рівнем взаємної довіри та згуртованості є економічно успішними. Так, лідерами за рівнем соціального капіталу вважаються Нова Зеландія, Швейцарія та Швеція. В. А. Макаренко зазначає, що «в Україні, як і в більшості пострадянських країн, практично немає довіри до інститутів, що формують і акумулюють соціальний капітал». Причиною цього дослідник вважає «суміш соціалістичної спадщини та сучасних соціоекономічних і політичних умов». Відсутність суспільного соціального капіталу значною мірою пояснюється довірою виключно до обмеженого кола родичів та друзів [6].

Концепція соціального капіталу є порівняно новою в сучасній науці. Значний внесок у її розвиток здійснили П. Бурд'є (1983), який своїми науковими доробками дав первинний поштовх до обговорення цього поняття в наукових колах, Дж. Коулмен (1988) — розглядав соціальний капітал у контексті освіти, Р. Патнем, (1993, 2000) — зробив соціальний капітал темою політичних дискусій, Ф. Фукуяма (1994) — висунув теорію про те, що вміння керувати соціальним капіталом може позбавити економіку будь-якої країни від періодичних криз тощо. Серед вітчизняних дослідників цій тематиці присвятили увагу О. Грішнова,

А. Колот, М. Лесечко, І. Петрова, А. Чемерис. Однак, враховуючи відносну новизну проблематики, в Україні поки що немає фундаментальних робіт з соціального капіталу.

Директор Центру міжнародних відносин Гарвардського університету Р. Патнем вважає, що з формуванням соціального капіталу суттєво пов'язана освіта. Безсумнівно, освіта є сферою не лише соціальних та культурних інтересів суспільства, а й запорукою економічного зростання держави. Відповідно, важливим кроком є відновлення її втрачених соціальних функцій, у результаті яких відбувається формування не лише людського, а й соціального капіталу.

Актуальність застосування концепції соціального капіталу до вітчизняних вищих навчальних закладах (далі ВНЗ) обумовлена не лише об'єктивною неможливістю вищої освіти оперативного реагувати на зміни потреб ринку праці, загостренням проблем безробіття молодих фахівців у сучасній соціально-економічній ситуації, недосконалістю державного регулювання молодіжної зайнятості, а й специфікою поведінки випускників як особливої соціально-вікової групи на ринку праці. Не менш значущою проблемою у сфері зайнятості випускників ВНЗ є непогодженість взаємодії та послаблені зв'язки між суб'єктами, пов'язаними з підготовкою та працевлаштуванням молодих фахівців, що значною мірою пояснюється відсутністю спільного соціального капіталу, в т.ч. низьким рівнем соціальної довіри.

Вирішенню проблеми молодіжного безробіття присвячено наукові доробки таких провідних вітчизняних учених, як Н. Анішина, О. Балакірева, Т. Заяць, Л. Колешня, Е. Лібанова, С. Мельник, В. Онікієнко, А. Павленко, В. Петюх, В. Савченко, та зарубіжних дослідників: Є. Бешкінської, М. Іюффе, А. Міхайлушкіна, Р. Колосової, Т. Разумової, А. Панкрухіна, Є. Попова, Д. Соловйова, В. Щетиніна, Г. Беккера, Дж. Гелбрейта, К. Макконела та інших. Названі вчені глибоко досліджували проблеми молодіжної зайнятості. Разом з тим, враховуючи складний процес пристосування випускників ВНЗ до реалій ринку праці, залишаються недостатньо розробленими теоретико-методичні підходи до посилення ролі вищих навчальних закладів у вирішенні цих проблем, у т.ч. шляхом формування системи сприяння зайнятості випускників. Одночасно видається актуальним висвітлення деяких аспектів залучення даної системи до соціального капіталу вищого навчального закладу.

Подолання бар'єру «освіта — робота» є складним процесом, який передбачає кардинальні зміни у світогляді, стилі життя, ха-

рактері діяльності та соціальних відносинах випускника ВНЗ з суспільством. І успішність цього процесу значною мірою обумовлена не лише фундаментальними знаннями, здобутими завдяки засвоєнню освітніх програм, а й участю ВНЗ у пристосуванні випускника до входу на ринок праці. Зважаючи на недостатність традиційних ресурсів для вирішення проблем працевлаштування молодих фахівців з вищою освітою, неабиякий науковий та практичний інтерес становить розширення соціального капіталу у вищих навчальних закладах та включення до нього системи сприяння зайнятості випускників. Саме система сприяння вищими навчальними закладами зайнятості випускників може стати соціальною мережею, здатною мобілізувати широке коло соціальних зв'язків для ефективної допомоги молодим фахівцям у працевлаштуванні.

На нашу думку, система сприяння вищим навчальним закладом зайнятості випускників, на відміну від безпосереднього забезпечення робочим місцем, передбачає комплексне впровадження організаційних, економічних, правових, соціальних, психологічних, інформаційних заходів з прискорення первинної трудової адаптації молодих фахівців на ринку праці, підвищення їхньої професійної мобільності, розвитку здатності до самозайнятості та підприємницької ініціативи. Метою означеної системи є всебічна допомога студенту або випускнику у знаходженні підходящого робочого місця. Соціально-економічну сутність поняття «сприяння зайнятості випускників» ми пропонуємо визначати як багатоаспектну послідовну діяльність ВНЗ, спрямовану на підвищення професійної компетентності випускника, як його здатності до успішного вирішення широкого кола професійних завдань завдяки сформованій системі соціально-особистісних, фахових і кар'єрних компетенцій, тобто спроможності випускника до ефективної соціально-економічної поведінки на ринку праці, розвитку та реалізації кар'єрного потенціалу.

Пропонуючи інтеграцію системи сприяння зайнятості випускників до соціального капіталу ВНЗ, логічною є інтерпретація його сутності. Ф. Фукуяма влучно зауважив, що «важко зрозуміти таку концепцію, яка: а) не має узгодженого визначення та б) яку надзвичайно важко вимірювати» [8]. Соціальний капітал він окреслює трьома словами: довіра, активність та взаємодопомога. За визначенням Всесвітнього Банку, який застосовує даний термін з 1999 року, соціальний капітал — це інститути, відносини й норми, які формують, якісно і кількісно, соціальну взаємодію в суспільстві.

На думку одного з засновників концепції соціального капіталу П. Бурд'є, «соціальний капітал являє собою сукупність реальних або потенційних ресурсів, пов'язаних з володінням стійкою мережею більш або менш інституціоналізованих відносин взаємного знайомства та визнання — іншими словами, з членством у групі. Остання надає своїм членам підтримку у вигляді колективного капіталу, «репутації», що дозволяє їм отримувати кредити в усіх значеннях цього слова...» [1, С. 66]. Послідовник П. Бурд'є російський вчений В. Радаєв додає, що «соціальний капітал — це сукупність відносин, що породжують дії». При цьому, об'єктивовану структурну основу соціального капіталу формують мережі соціальних зв'язків, які використовуються для трансляції інформації, економії ресурсів, взаємного навчання правилам поведінки, формування репутацій [7, С. 26].

Дж. Коулмен деталізує структуру соціального капіталу, розглядаючи його як потенціал взаємної довіри та взаємодопомоги, що формується в міжособистісних відносинах : обов'язки та очікування, інформаційні канали, соціальні норми [4, С. 123—124].

За визначенням А. М. Колота, «соціальний капітал об'єднує у собі всі надбання соціального характеру, які визначають становище людини у суспільстві, її статус (як формальний, так і неформальний), потенціал взаємодії з іншими суб'єктами держави та суспільства» [3, С. 49]. О. А. Грішнова підкреслює суспільну, а не індивідуальну природу соціального капіталу, який є продуктом організованої взаємодії, втілений у мережі соціальних зв'язків й існує тільки у взаємодії людей один з одним [2, С. 20—21].

Формування соціального капіталу у вищому навчальному закладі, як і в інших організаціях, сприяє більш оперативному розповсюдженню знань, зниженню плинності кадрів, підвищенню організованості та злагодженості дій завдяки високому рівню довіри та взаєморозуміння. Саме за рахунок соціального капіталу ВНЗ має можливість мобілізувати необхідні додаткові ресурси для вирішення тих чи інших питань, у т.ч. проблем зайнятості своїх випускників.

Однією з основних відмінних ознак інноваційного ВНЗ є висока цінність та постійне примноження нематеріальних активів, до яких можна віднести людський, організаційний та соціальний капітали. Між усіма зазначеними видами капіталу існує інтенсивна взаємодія — нам здається, що діє «принцип мережі», тобто кожен елемент інноваційної структури ВНЗ впливає одночасно на різні види капіталів, залежно від напрямків їх розвитку. Так, наприклад, розвиток людського капіталу ВНЗ відбувається пере-

важно за рахунок формування розширених профілів компетенцій як майбутніх фахівців, так і співробітників, у межах інфраструктури управління компетенціями, невід’ємною складовою якої є система сприяння зайнятості. Одночасно, означена система еволюціонує під впливом таких елементів інформаційного забезпечення як системи комплексного інформаційного забезпечення, моніторингу та маркетингу, які одночасно є складовими організаційного капіталу ВНЗ.

Крім того, важко переоцінити позитивний вплив системи сприяння зайнятості на формування соціального капіталу ВНЗ. З іншого боку, саме високий соціальний капітал ВНЗ полегшує не лише перебування випускників в межах освітньої установи, а й їхнє входження в ринок праці. Не можна не погодитися з твердженням Дж. Коулмена, що подібно до фізичного та людського капіталу, соціальний капітал не підпадає під жорстку дефініцію, але володіє специфічними особливостями у певних колах — спрощує певні дії [4, С. 123—124]. Рисунок 1 відображає сутність взаємного позитивного впливу успішності випускника на ринку праці, репутації ВНЗ та результативності системи сприяння зайнятості випускників даного ВНЗ, як елементів його соціального капіталу.

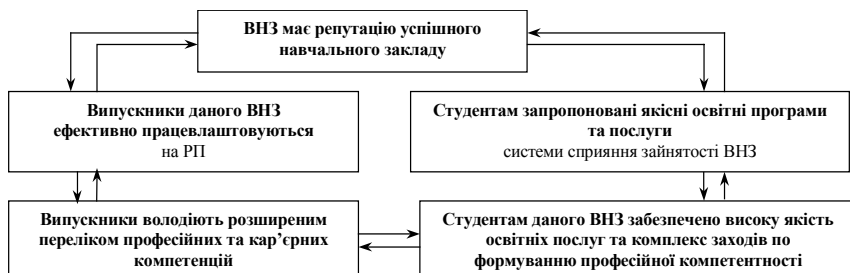


Рис. 1. Причинно-наслідкова модель ефективності взаємодії ВНЗ, системи сприяння зайнятості та випускника в контексті соціального капіталу

Таким чином, навчання у ВНЗ є одним з ключових аспектів формування у молодій людини не лише людського капіталу за рахунок розвитку компетенцій, а й соціального капіталу. Загальновизнана репутація університету, так званий «бренд», його широкі внутрішні та зовнішні зв'язки, високі морально-етичні вимоги та ціннісні орієнтири дають студентам не лише розвиток духовних активів, а й відчутний поштовх до успішної соціалізації

в суспільстві. Саме залучення студента до системи сприяння зайнятості, як невід'ємного структурного елементу соціального капіталу ВНЗ, значно розширює соціальні можливості реалізації своїх життєвих цілей, у т.ч. значною мірою за рахунок успішного входження в ринок праці та безболісної первинної адаптації.

Розвиток системи сприяння зайнятості передбачає набуття нею форми «соціальної спорідненості», тобто прийняття цінностей соціальної спільноти та включеність у неї. Таке залучення відповідає місії означеної системи та передбачає опіку над майбутнім фахівцем у процесі формування та подальшої реалізації його професійного потенціалу. Крім того, система сприяння зайнятості позитивно впливає не лише на взаємодію із зовнішніми суб'єктами, а й значною мірою сприяє плідній взаємодії в межах самого ВНЗ. Наприклад, за рахунок проведення в межах системи сприяння зайнятості профорієнтаційної роботи з певною цільовою аудиторією щодо переваг працевлаштування за фахом, можна очікувати посилення її взаємозв'язків з викладачами за рахунок підвищення інтересу до своєї професії. Або, залучення на ранніх етапах навчання до соціальних взаємовідносин ВНЗ та ринкових структур, можна спрогнозувати полегшене працевлаштування випускника до того чи іншого представника ринку праці після завершення навчання.

Соціальні зв'язки та можливості молодого фахівця, розширені вищим навчальним закладом, і системою сприяння зайнятості зокрема, значною мірою сприяють його конкурентоздатності на ринку праці, кар'єрному просуванню тощо. Не менш цінним ресурсом соціальний капітал є для пошуку роботи або персоналу. Однак, відмітимо цікаву особливість цього аспекту: останніми роками акценти значно змістилися з особистісних на організаційні взаємозв'язки. Так, проведені автором дослідження поведінкової стратегії та ціннісних орієнтирів роботодавців та студентів, випускників засвідчили: по-перше, рекомендації знайомих, як вагомий чинник при зарахуванні кандидата на роботу, посідають лише 8 з 10 позицій, тоді як працевлаштування в першу чергу здійснюватиметься на основі соціальних взаємовідносин роботодавця з ВНЗ — пріоритетними джерелами рекрутингу визнано зарахування після переддипломної практики від ВНЗ та використання послуг системи сприяння зайнятості; по-друге, незважаючи на вагомий вплив соціального капіталу родини на вибір абітурієнтом професії, при пошуку роботи, окрім допомоги батьків, випускники звернуться до відповідного відділу у своєму навчальному закладі.

Такі дані підтверджують позитивну тенденцію зростання соціального капіталу ВНЗ, у т.ч. за рахунок впровадження системи сприяння зайнятості, що зумовлює розширення соціальних зв'язків у взаємодії «держава — ринок освітніх послуг — ринок праці — випускник ВНЗ» та сприяє зниженню безробіття молодих фахівців. Крім того, комплексна взаємодія роботодавців з вищим навчальним закладом в межах системи сприяння зайнятості також спричиняють суттєвий позитивний соціально-економічний ефект та формують конкурентні переваги навчального закладу завдяки прирощенню капіталу взаємодії ВНЗ з інститутами ринку.

### **Література**

1. Бурдые П. Формы капитала / П. Бурдые // Экономическая социология (электронный журнал). — 2002. — Т. 3. — № 5. — С. 60—74. — Режим доступа: [www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru).
2. Грішнова О. А. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 3. — С. 19—25.
3. Колот А. М. Трансформація чинників розвитку вищої освіти: причини, природа, змістові характеристики. / А. М. Колот. // Вища школа. — 2008. — № 1. — С. 47—55.
4. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. — 2001. — № 3. — С. 122—139.
5. Лесечко М. Соціальний капітал: проблеми розвитку й оцінки / М. Лесечко, А. Чемерис // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні : матеріали науково-практичної конференції / за ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. — К. : Вид-во УАДУ, 2001. — 424 с.
6. Макаренко В. А. Соціальний капітал як адаптаційний ресурс у сучасному українському суспільстві [електронний ресурс] — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Staptp/2010\\_45/files/ST45\\_19.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Staptp/2010_45/files/ST45_19.pdf)
7. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. В. Радаев // Экономическая социология (электронный журнал). — 2002. — Т. 3. — № 4. — С. 20—32. — Режим доступа: [www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru).
8. Фукуяма Ф. Що таке соціальний капітал? / Ф.Фукуяма // День. — 2006 р. — № 177. — Режим доступу: <http://www.day.kiev.ua/170538/#>

Стаття надійшла до редакції 01.07.2010 р.